



UNICE  
THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE



## SOSYAL DİYALOG

### İŞ HAYATINDA STRES

İş hayatında stres ile ilgili  
Çerçeve anlaşması



This project is organised with the financial support of the European Commission

## 1. Giriş

İş hayatında stres, uluslararası, Avrupa ve ulusal düzeyde hem işverenler hem de çalışanlar açısından önemli bir endişe teşkil etmektedir. Konuyla ilgili özel bir ortak hareket programının gereğini belirledikten sonra ve stresle ilgili bir Komisyon istişaresi öncesinde, Avrupalı sosyal ortaklar 2003-2005 yılları arasındaki sosyal diyalog programına bu konuyu dahil etmişlerdir.

Stres, şirket boyutu, faaliyet alanı, veya istihdam sözleşmesi veya ilişkisi ne olursa olsun, tüm işyerlerini ve tüm çalışanları etkileyebilir. Uygulamada ise, tüm işyerleri ve tüm çalışanlar kesinkes etkilenmez.

İşyerinde stresin üstesinden gelmeye çalışmak üretkenliği artırır ve iş sağlığı ve güvenliğini geliştirir. Bunun sonucunda ise, şirketlerin, çalışanların ve genel olarak toplumun ekonomik ve sosyal kazancı önemli ölçüde artacaktır. İş hayatındaki stresle ilgili sorunlar ele alınırken, işgücünün çeşitliliği göz önünde tutulması gereken önemli bir boyuttur.

## 2. Amaç

Bu anlaşma, işverenler, çalışanlar ve temsilcilerinin iş hayatındaki stresle ilgili bilincini geliştirmek ve bilgilendirmek, aynı zamanda da iş hayatındaki stresle ilgili sorunların belirtisi olan işaretlere dikkatlerini çekebilmek amacını taşımaktadır.

Bu anlaşmanın hedefi, işveren ve çalışanlara iş hayatında stresle ilgili sorunların tespiti ve idaresiyle ilgili bir çerçeve sağlamaktır. Herhangi bir kişiye stresin suçunu yüklemek değildir.

İş yerinde yaşanabilecek taciz ve şiddetin iş hayatında strese neden olabileceğini kabul etmekle birlikte, AB sosyal ortaklarının bu konularla ilgili belli bir anlaşmanın yapılmasını 2003-2005 sosyal diyalog programı kapsamında müzakere etmenin yollarını arayacağını da göz önüne alarak, bu anlaşma şiddet, taciz ve travma sonrası stresle ilgili değildir.

## 3. Stres ve iş hayatında stresin tanımı

Stres, fiziksel, psikolojik veya sosyal şikayetler veya bozukluklarla birlikte görülen, ve bireylerin kendilerinden beklenen ile kendilerine verilen görevleri bir türlü bağdaştıramadıkları bir ruh halidir.

Birey, olumlu sayılabilecek kısa vadeli baskı riskiyle başa çıkmaya yatkındır, ancak yoğun baskılara açık olduğu süre uzayınca bu durumun altından kalkmakta güçlük çeker. Ayrıca, herhangi bir durum karşısında farklı kişilerin tepkileri farklılık gösterebilir ve aynı kişinin hayatında farklı zamanlarda aynı olay karşısındaki göstereceği tepki de farklı olabilir.

Stres bir hastalık değildir, ancak strese maruz kalınan süre uzadıkça iş yerinde verimlilik düşebilir ve sağlığın bozulmasına neden olabilir.

İş yeri dışında kaynak bulan stres davranış farklılaşmasına neden olabilir ve işteki verimliliği azaltabilir. İş yerinde stresin tüm belirtileri iş hayatındaki stres olarak algılanamaz. İş hayatındaki strese, iş kapsamı, işin örgütlenmesi, işyeri koşulları, iletişim bozukluğu vs. gibi farklı etkenler neden olabilir.

#### **4. İş hayatında stresle ilgili sorunların belirlenmesi**

Stres olgusunun karmaşık yapısı göz önünde bulundurulursa, bu anlaşma potansiyel stres belirtilerinin tam listesini tespit etmek amacını gütmemektedir. Ancak, yüksek işe gelmeme veya işçi devri oranlarının yüksek olması, kişiler arası çatışmaların sık meydana gelmesi veya çalışanların şikayetlerinin fazla olması iş hayatında stres sorunu olduğuna işaret sayılabilir.

İş hayatında stres ile ilgili bir sorun olup olmadığını belirlemek için iş örgütlenmesi ve süreçleri (çalışma süresi programı, bağımsızlık derecesi, çalışanların vasıfları ve iş gereksinimleri arasındaki uyum vs.), çalışma koşulları ve çevre (taciz edici davranışa, gürültüye, aşırı sıcaklığa, tehlikeli maddelere maruz kalmak), iletişim (işte kendisinden beklenenin açık olmaması, iş imkanları veya yakın zamanda yapılacak değişiklikler vs.) ve subjektif faktörler (duygusal ve sosyal baskılar, altından kalkamama duygusu, destek eksikliği hissi vs.) gibi etkenleri incelemek gerekir.

İş hayatında stres ile ilgili bir sorun tespit edildiğinde, stresi önlemek, ortadan kaldırmak ya da azaltmak için önlem almak gerekir. Uygun önlemleri belirleme sorumluluğu işverene aittir. Bu önlemler çalışanların ve/veya temsilcilerinin katılımı ve işbirliğiyle uygulanmalıdır.

#### **5. İşveren ve çalışanların sorumlulukları**

89/391 No.lu çerçeve direktifi uyarınca tüm işverenler, kanunen çalışanlarının iş güvenliği ve sağlığını korumakla yükümlüdür. Sağlık ve güvenlik riski teşkil ettiklerinden, bu sorumluluğun kapsamına aynı zamanda iş hayatında strese ilişkin sorunlar da girmektedir. Tüm çalışanlar ise genel olarak işveren tarafından belirlenen koruma önlemlerine uymakla yükümlüdür.

İş hayatında stres ile ilgili sorunlar, ayrı bir stres politikası ve/veya belirlenmiş stres faktörlerine yönelik belli önlemler aracılığıyla genel bir risk belirleme prosesi çerçevesinde ele alınabilir.

#### **6. İş hayatında stresle ilgili sorunların önlenmesi, ortadan kaldırılması veya azaltılması**

İş hayatında stresle ilgili sorunların önlenmesi, ortadan kaldırılması veya azaltılması için birçok önlem mevcuttur. Bu önlemler kolektif, bireysel ya da hem kolektif hem bireysel olabilir. Bunlar, belirlenmiş stres faktörlerine yönelik spesifik önlemler olabileceği gibi, tedbirsiz ve uyumlu önlemleri içeren entegre bir stres politikası çerçevesinde de uygulanabilir.

Gerekli uzmanlık düzeyi iş yerinde yeterli ölçüde mevcut değilse, AB ve ulusal kanunları, toplu iş sözleşmeleri ve uygulamaları uyarınca dışarıdan uzmanlık hizmetine başvurulabilir.

Uygulamaya başlandıktan sonra, strese karşı önlemler etkinliklerini ölçmek, kaynakları optimum düzeyde kullandıklarından emin olmak ve hala geçerli veya gerekli olduklarını belirlemek açısından düzenli olarak gözden geçirilmelidir.

Aşağıdakiler bu tür önlemlere örnek teşkil edebilir:

- Şirketin hedeflerini ve tüm işçilerin rolünü açık olarak belirtilmesi, bireyler ve ekipler için uygun yönetim desteğinin sağlanması, iş sorumluluğunun ve denetiminin uyuşması, iş

programı ve süreçleri, çalışma koşulları ve ortamının geliştirilmesi, gibi yönetim ve iletişim önlemleri,

- Stres bilincini ve bilgisini arttırmak, olası nedenlerini ve ele alınma yöntemlerini belirlemek, ve/veya değişikliğe uyum sağlamak konularında yöneticileri ve çalışanları eğitmek,
- AB ve ulusal kanunları, toplu iş sözleşmeleri ve uygulamaları uyarınca, çalışanlara veya temsilcilerine bilgi aktarmak ve danışmak.

## 7. Uygulama ve İzleme

Anlaşmanın 139. Maddesi uyarınca, bu gönüllü Avrupa çerçeve anlaşması UNICE/UEAPME, CEEP ve ETUC (ve EUROCADRES/CEC irtibat komitesi) üyeleri bu anlaşmayı uygulamayı taahhüt eder. Bu uygulama, Üye Ülkeler ve Avrupa Ekonomik Bölgesine ait ülkelerde yürürlükte olan yönetim ve iş prosedür ve uygulamaları doğrultusunda yapılacaktır.

Anlaşmayı imzalayan taraflar ayrıca, aday ülkelerdeki üye kuruluşları bu anlaşmayı uygulamaya davet eder.

Bu anlaşmanın uygulanması imza tarihinden sonraki üç yıl içinde gerçekleştirilecektir.

Üye kuruluşlar, bu anlaşmanın uygulaması hakkında Sosyal Diyalog Komitesine rapor verecektir. Bu anlaşmanın imza tarihinden sonraki üç yıl boyunca, Sosyal Diyalog Komitesi anlaşmanın süregelen uygulamasını özetleyen yıllık bir tablo hazırlayacaktır. Sosyal Diyalog Komitesi, dördüncü yılda yapılan uygulama faaliyetlerini içeren kapsamlı rapor düzenleyecektir.

Anlaşmayı imzalayan taraflardan biri tarafından talep edildiği takdirde, taraflar imza tarihinden sonraki beş yıl içerisinde herhangi bir tarihte anlaşmayı değerlendirebilir ve gözden geçirebilir.

Bu anlaşmanın içeriği herhangi bir şekilde sorgulanırsa, üye kuruluşlar birlikte veya ayrı ayrı imzalayan taraflara sorularını yöneltebilir, bu taraflar da birlikte veya ayrı ayrı cevap verebilir.

Bu anlaşmanın uygulamasında, imzalayan taraflar KOBİ'lere (Küçük ve Orta Boy İşletmeler) aşırı yük getirmekten kaçınacaklardır.

Bu anlaşmanın uygulamaya geçirilmesi, bu anlaşma kapsamında çalışanlara yönelik genel koruma düzeyini azaltmak için geçerli bir neden teşkil etmemektedir.

Bu anlaşma, sosyal ortakların uygun düzeyde – Avrupa düzeyi dahil—işbu anlaşmaya uyarılma ve/veya ek getiren ve ilgili sosyal ortakların özel ihtiyaçlarını dikkate alan başka anlaşmalar yapma hakkını engellemez.

John Monks  
ETUC Genel Sekreteri  
(sendika delegasyonu adına)

Dr. Jürgen Strube  
UNICE Başkanı

Paul Reckinger  
UEAPME Başkanı

Rainer Plasman  
CEEP Genel Sekreteri

8 Ekim 2004

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

(ETUC)

Boulevard du Roi Albert II, 5

B-1210 Brüksel

Tel: + 32 2 224 04 11

<http://www.etuc.org>

UNICE

Avrupa Sanayici ve İşverenler Konfederasyonları Birliği

Av. De Conrtenbergh 168

B-1000 Brüksel

Tel: + 32 2 237 65 11

<http://www.unice.org>

UEAPME

Avrupa Esnaf, Sanatkarlar Küçük ve Orta Boy İşletmeler Birliği

Rue Jacques Lalaing, 4

B-1040 Brüksel

Tel: + 32 2 230 75 99

<http://www.ueapme.org>

CEEP

Avrupa Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi

Rue de la Charité, 15

B-1210 Brüksel

Tel : + 32 2 219 27 98

<http://www.ceep.org>